

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI KARSA DI MAKASSAR

Andi Reski Kurniawati

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : andirezikurnia1234@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bumi Karsa Kota Makassar. Populasi penelitian sebesar 435 karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebesar 81 karyawan yang berasal dari simple random sampling. Alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bumi Karsa Kota Makassar artinya berdasarkan pemberian kompensasi yang diberikan berupa pemberian tunjangan, upah dan intensif setiap karyawan terhadap pekerjaan dapat terlesaikan dengan baik, sehingga menjadi variabel paling dominan dengan nilai 1,300 dan nilai sig. sebesar 0.001. 2) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan disebabkan karena besarnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan. 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y) PT Bumi Karsa Kota Makassar.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

EFFECT OF WORK COMPENSATION AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. EARTH KARSA IN MAKASSAR

Andi Reski Kurniawati

Email : andirezikurnia1234@gmail.com

ABSTRACT

The problem examined in this study is the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Bumi Karsa. The purpose of this research is to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at PT. Bumi Karsa. The population in this study is all employees of PT. Bumi Karsa Makassar City. The study population was 435 employees and the sample in this study was 81 employees originating from *simple random sampling*. Data collection tool in this study is to use a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: 1) Compensation has a positive effect on the performance of the employees of PT Bumi Karsa Makassar, meaning that based on the compensation given in the form of benefits, wages and intensive each employee to work can be resolved well, so it becomes the most dominant variable with a value of 1,300 and sig value amounting to 0.001. 2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the influence of motivation on employee performance is due to the amount of motivation given to employees. 3) Based on the results of hypothesis testing from the F test shows that all independent variables namely compensation (X1) and motivation (X2) together or simultaneously affect employee performance (Y) positively and significantly. So the higher the compensation (X1) and work motivation (X2), the higher the performance of employees (Y) of PT Bumi Karsa Makassar.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta

keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Sedangkan menurut Hersey (Hutapea dan Thoha, 2008) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

PT Bumi Karsa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi bangunan. Hingga saat ini pengabdian PT. Bumi Karsa turut membantu menunjang pembangunan nasional yang tersebar di berbagai tanah air, khususnya dikawasan Indonesia Timur. Keberhasilan PT. Bumi Karsa dalam berbagai macam proyek konstruksi nasional seperti jalan, jembatan, bendung, bendungan, irigasi, pelabuhan, pusat perbelanjaan, gedung-gedung perkantoran, sekolah/universitas, rumah sakit, pabrik dan fasilitas umum lainnya telah menumbuhkan kepercayaan pemerintah dan masyarakat umum. PT. Bumi Karsa dengan pengalaman serta penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien, memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya.

Hasil survey awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 Maret 2018 dengan mengadakan wawancara terhadap beberapa orang karyawan di PT Bumi Karsa Kota Makassar, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Kinerja yang kurang maksimal tersebut ditunjukkan dari tidak tercapainya target pendapatan setiap bulannya yang sudah ditentukan oleh manajemen. Tidak tercapainya target pendapatan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan disebabkan oleh kurangnya motivasi karyawan untuk mempromosikan produk kepada pelanggan. Hal ini terlihat ketika salah satu karyawan yang sedang melayani pelanggan, karyawan tersebut masih belum mampu berkomunikasi dengan baik kepada pelanggan, serta kurang terlihat ramah kepada pelanggan, permasalahan ini merupakan salah satu faktor yang terjadi. Dengan adanya kejadian ini dapat memberikan suatu gambaran kinerja karyawan belum sepenuhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

Padaahal, seperti yang diketahui bahwa PT. Bumi Karsa (2018) berprinsip *capable* (berkemampuan) yang bermakna dikelola oleh pimpinan dan pekerja yang profesional dan memiliki talenta dan penguasaan teknis tinggi, berkomitmen dalam membangun kemampuan riset dan pengembangan. Berikut ini adalah data jumlah karyawan PT Bumi Karsa dalam lima tahun terakhir:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT Bumi Karsa

Tahun	Jumlah Karyawan
2013	337 orang
2014	358 orang
2015	381 orang
2016	366 orang
2017	417 orang
2018	435 orang

Sumber: PT Bumi Karsa Tahun 2018

Berdasarkan data tersebut kita mengetahui bahwa jumlah karyawan fluktuatif tiap tahunnya yang disesuaikan dengan kebutuhan pada tiap pos kerja. Ada penurunan jumlah karyawan pada tahun 2016 karena telah memasuki akhir jabatan (pensiun) namun hal tersebut tidak berlangsung lama karena PT Bumi Karsa kembali melakukan perekrutan karyawan pada tahun 2017. Selanjutnya, kinerja yang diperoleh dari karyawan PT. Bumi Karsa, pengukuran kinerjanya menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) yang memuat target-target yang harus dipenuhi dalam tahunan yang mana dalam pertiga bulannya dilakukan evaluasi untuk membantu proses penilaian tersebut. Pencapaian ini melibatkan pemimpin dan karyawan untuk bersama-sama melaksanakan peranannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hubungan pemimpin dan karyawan yang sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang baik demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi dapat diraih.

Memperhatikan fenomena tersebut, maka perusahaan sebisa mungkin membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan yang tenang dan nyaman, tanpa ada ketegangan dan kecemasan yang dirasakan. Kondisi ini bukan hanya menyangkut keadaan fisik saja, melainkan juga berhubungan dengan hubungan sosial dengan orang lain dan suasana psikologis di tempat kerja. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan bekerja secara optimal. Oleh karena itu, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Karsa”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa di Makassar?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa di Makassar?
3. Apakah gaya kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Karsa di Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Gibson (2006:244) pengertian kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Handoko (2008:155) menjelaskan yang dimaksud dengan kompensasi adalah: Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka karena dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006), secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Kompensasi Langsung, Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung, pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif, penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Lebih lanjut, Hasibuan (2006) menjelaskan bentuk kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji, kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali).
2. Tunjangan, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Insentif atau bonus, kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan prestasi atas prestasinya.
4. Fasilitas, kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Pada umumnya, jenis fasilitas yang disediakan pada perusahaan ini antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan dan makan siang.

Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2006) fungsi-fungsi pemberian kompensasi kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan antara lain:

1. Pengalokasian sumber daya secara efisien, fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong pada karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapat bergeser atau berpindah dari tempat kerja yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, dengan memberikan kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan selektif dan seefisien mungkin. Sebab dengan cara

demikian yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan yang maksimal. Disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif dan efisien tersebut maka diharapkan sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membentuk stabilitasi organisasi, dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilitasi dan pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Lebih lanjut, Handoko (2008) menjelaskan tujuan-tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi yaitu:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*.
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar, karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi suplai dan permintaan tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan lain.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan ke luar. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.
3. Menjamin keadilan
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan, antara lain kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya-biaya
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada para karyawannya.
6. Memenuhi peraturan legal
Seperti aspek manajemen personalia lainnya, administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memerhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan-peraturan yang mengatur kompensasi karyawan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2006) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan, jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan, apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan, apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
4. Produktivitas Kerja Karyawan, jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/*Living Cost*, apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat

kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Makassar, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Makassar.

7. Posisi Jabatan Karyawan, karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja, jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
9. Kondisi Perekonomian Nasional, apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan, kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Motivasi Kerja

George dan Jones (2011: 43) mendefinisikan bahwa motivasi kerja adalah Suatu dorongan secara psikologis yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behaviour*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, menurut Hasibuan (2006: 15) membagi motivasi sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2006:18) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (Sulistiyanti, 2003) motivasi kerja dipengaruhi oleh motivator ekstrinsik dan intrinsik. Motivator intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu:

1. Kehidupan Pribadi, pada hakekatnya manusia merupakan pribadi yang utuh dan memiliki sifat-sifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial. Kehidupan pribadi seseorang menyangkut berbagai

aspek, yakni aspek emosional, sosial psikologis dan sosial budaya serta kemampuan intelektual yang terpadu secara integrative dengan faktor kehidupan lingkungan.

2. Gaji merupakan upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa.
3. Kondisi Kerja, kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempatbekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu suasana yang nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Hal tersebut meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karayawanyang dapat mempengaruhi kinerja serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembaban, ventilasi penerangan, dan lain-lain.
4. Keamanan Kerja, keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materiil (baju kerja, sepatu, sarung tangan, kacamata, helm, dan lain-lain) dan non materiil (buku petunjuk penggunaan alat, rambu-rambu dan isyarat bahaya, himbauan-himbauan petugas keamanan).
5. Hubungan dengan Teman dan Atasan, tingkat keeratan hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.
6. Kebijakan dan Administrasi Instansi, suatu mekanisme yang menetapkan batasan untuk tindakan administratif dan menentukan arah untuk diikuti.

Kinerja Karyawan

Secara konseptual, Nitisemito (2002: 61) merumuskan kinerja pegawai adalah: hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari sebuah hasil (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Setiap karyawan, baik karyawan perusahaan, karyawan sosial maupunkaryawan pemerintah didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telahditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Nitisemito (2002: 62) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik
Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung terbagi atas 2 golongan, yaitu:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi teknologi dan cara produksi yang digunakan, tingkat keselamatandan kesehatan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi sistem pengupahan, jaminan tenaga kerja dan kelangsungan kerja.

Kriteria Pengukuran Kinerja

Dalam mengukur kinerja, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang dipekerjaannya. Dalam arti, kriteria pekerjaan menjelaskan apa-apa yang sudah dibayar oleh organisasi untuk dikerjakan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, kriteria-kriteria ini penting. Menurut Benardin & Russell (Gomes, 2001) ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatanyang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost-Effectiviness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
- 6) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antararekan kerja dan bawahan.

Indikator Kinerja

Menurut Rivai (2009: 11), karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat diketahui dari beberapa segi antara lain :

- 1) Disiplin yang tinggi
- 2) Antusias kerja
- 3) Hubungan yang harmonis dalam organisasi
- 4) Loyalitas yang tinggi
- 5) Kreatifitas dan inisiatif yang tinggi

Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penentuan secara periodik keefektifan operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Mulyadi, 2001). Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi organisasi. Menurut Daft (2011), penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses pengamatan dan pengevaluasian kinerja seorang pegawai, pencatatan penilaian, dan pemberian umpan balik pada pegawai. Sedangkan Mondy (2008) mendefenisikan penilaian kinerja sebagai suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas karyawan, baik individu maupun tim.

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. Penilaian kinerja digunakan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya (*disfunctional behaviour*) dan untuk mendorong perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta imbalan balik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik (Mulyadi, 2001).

Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan sangat penting melakukan penilaian terhadap kinerja setiap karyawan mereka. Tanpa penilaian kinerja untuk karyawan, maka perusahaan tidak akan tahu apa perkembangan maupun kesulitan yang sedang perusahaan hadapi. Mulyadi (2001) menjelaskan bahwa kinerja dapat dinilai dengan menggunakan beberapa metode seperti berikut:

1. *Graphic Rating Scale*. Pada metode ini, pegawai dinilai atasannya pada beberapa faktor yang berbeda untuk setiap perusahaan tergantung pada kepentingan setiap perusahaan. Sebenarnya ada dua tipe skala penilaian grafik yang digunakan saat ini.
2. *Behaviorally Anchored Rating Scale* (BARS) merupakan variasi metode skala penilaian grafik, yang tiap faktor dan dimensi penilaian diberi uraian penjelasan, sehingga semua penilai yang menggunakan alat ukur ini memiliki standar penilaian yang sama.
3. *Management by Objectives* (MBO) merupakan metode mengukur kontribusi pegawai pada kesuksesan perusahaan. Mengkhususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu.
4. *Work Planning and Review*. Serupa dengan MBO, yang lebih menekankan review secara periodik dari atasan kepada bawahannya mengenai perencanaan kerja, mengidentifikasi pencapaian tujuan, permasalahan yang dialami serta kebutuhan untuk pelatihan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu dua variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel dependen dalam penelitian adalah kinerja karyawan (Y).

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah bonus insentif, dan tunjangan lainnya (Hasibuan, 2006).
2. Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya (Hasibuan, 2006).

3. Kinerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, kreatifitas, dan inisiatif sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2006).

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Karsa yang berjumlah 435 karyawan.

Sampel

Jumlah sampel ditetapkan 81,3 yang dibulatkan menjadi 81 karyawan. Adapun penarikan sampel dilakukan secara acak (*Simpel random sampling*).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi teknik, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini, peneliti mengamati kompensasi yang diberikan kepada karyawan, motivasi karyawan dalam bekerja dan kinerja karyawan.
2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian dalam perusahaan. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan menanyakan secara langsung kompensasi yang didapatkan oleh karyawan, motivasi dalam bekerja serta kinerja karyawan di kantor
3. Dokumen, yaitu data-data yang disajikan oleh pihak perusahaan terkait atau yang relevan dengan penelitian ini. Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan penelitian yaitu profil perusahaan. Teknik ini bertujuan agar dokumen-dokumen yang dibutuhkan dapat membantu dalam memecahkan permasalahan dan juga dapat membantu dalam membuktikan hipotesis penelitian ini.
4. Kuesioner, yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang dia ketahui.

Rancangan Analisis Data

Adapun rancangan analisis data yang akan digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh X terhadap Y dalam penelitian ini adalah:

1. **Analisis Regresi Linear Berganda**, untuk menguji hipotesis yang diajukan maka digunakan analisis regresi linear berganda, yaitu persamaan matematika, dimana meramalkan nilai setiap variabel.
2. **Analisis Koefisien Korelasi (R)**, menurut Sigiyono (2012) untuk mendapatkan nilai korelasi variabel X dan Y serta nilai korelasi determinasi (R Square).
3. **Uji-t** dilakukan untuk menguji apakah hipotesis signifikansi yang ditawarkan dapat diterima atau tidak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian meliputi: Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Deskripsi responden tersebut disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin, deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	53	65,43%
Perempuan	38	34,57%
Jumlah	81	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang (65,43%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang (34,57%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 53 (65,43%).

2. Usia, deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<30	21	25,93%
31-40	43	53,09%
>41	17	20,98%
Jumlah	81	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia dibawah 30 tahun sebanyak 21 orang (25,93%), usia 31-40 tahun sebanyak 43 orang (53,09%) dan responden dengan usia di atas 41 tahun sebanyak 17 orang (20,98%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada usia 31-40 tahun yakni sebanyak 43 orang (53,09%).

3. Pendidikan terakhir, deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan dibagi menjadi jenjang pendidikan magister, sarjana, ahli madya, dan tamatan SLTA. Berikut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S2	6	7,41%
S1	54	66,67%
Diploma	17	20,98%
SLTA/Sederajat	4	4,94%
Jumlah	81	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan S2 sebanyak 6 orang (7,41%), pendidikan S1 sebanyak 54 orang (66,67%) pendidikan Diploma sebanyak 17 orang (20,98%) dan responden dengan pendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 4 orang (4,94%). Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1 yakni sebanyak 54 orang (66,67%).

4. Lama Bekerja, deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 10 tahun	46	56,79%
11 s.d 20	24	29,63%
> 20 tahun	11	13,58%
Jumlah	81	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner), diolah 2018

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja dibawah 10 tahun sebanyak 46 orang (56,79%), lama bekerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 24 orang (29,63%), dan responden dengan lama bekerja di atas 20 tahun sebanyak 11 orang (13,58%). Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan lama bekerja do bawah 10 tahun yakni sebanyak 46 orang (56,67%).

Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Kompensasi (X1) secara umum kompensasi di PT Bumi Karsa Kota Makassar berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata yaitu 347,25 terutama pada aspek “Fasilitas yang saya dapatkan sesuai dengan jenis pekerjaan saya di kantor” dengan total skor sebesar 356 yang berada pada nilai sangat tinggi. Adapun aspek lainnya berada pada nilai yang sangat tinggi.
2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2) secara umum motivasi kerja di PT Bumi Karsa Kota Makassar berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata yaitu 342,91 terutama pada aspek “Penghargaan perusahaan telah sesuai dengan kinerja karyawannya” dengan total skor sebesar 349 yang berada pada nilai sangat tinggi. Adapun aspek lainnya berada pada nilai yang sangat tinggi.
3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) secara umum kinerja karyawan PT Bumi Karsa Kota Makassar berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata yaitu 341. Nilai tertinggi berada pada aspek “Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan saya di kantor”.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas, nilai signifikansi yaitu 0,951 yang berarti bahwa nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data memiliki distribusi yang normal.
2. Uji Heteroskedastisitas, bahwa nilai signifikansi pada variabel kompensasi yaitu 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel tersebut. Sementara itu, nilai signifikansi pada variabel motivasi yaitu 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05. sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi.
3. Uji Multikolinearitas, nilai Tolerance variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) yaitu 0,989 yang lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) yakni 3.011 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Nilai konstanta sebesar 51.312 artinya jika variabel independen yang terdiri dari kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51.312 %.
2. Untuk variabel kompensasi (X1), koefisien regresi adalah positif (1,300). Hal ini dapat diartikan apabila kompensasi (X1) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 1,300%.
3. Untuk variabel motivasi kerja (X2), koefisien regresi adalah positif (1,211). Hal ini dapat diartikan apabila motivasi kerja (X2) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 1,211%.

Uji F

Hasil didapatkan nilai F sebesar 2.307 dengan probabilitas signifikan 0.106. karena probabilitas jauh lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)

Uji t

uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Terlihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.001 dimana nilai ini jauh di bawah 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Karsa Kota Makassar. Dikarenakan nilai signifikan lebih besar/tinggi dari taraf kesalahan (0,05).
2. Terlihat adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan probabilitas sig. sebesar 0.003 dimana nilai ini lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti koefisien regresi signifikan, maka motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Bumi Karsa Kota Makassar.

Uji Koefisien Korelasi

hasil *R Square* yang diperoleh sebesar 0,856, yang berarti kemampuan variabel kompensasi dan motivasi dalam menjelaskan kinerja karyawan PT Bumi Karsa Kota Makassar adalah sebesar 85,6% sementara sisanya ($100\% - 85,6\% = 14,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Karsa Kota Makassar adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bumi Karsa Kota Makassar artinya berdasarkan pemberian kompensasi yang diberikan berupa pemberian tunjangan, upah dan intensif setiap karyawan terhadap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, sehingga menjadi variabel paling dominan dengan nilai 1,300 dan nilai sig. sebesar 0.001.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan disebabkan karena besarnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama atau simultan memengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan. Jadi semakin tinggi kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y) PT Bumi Karsa Kota Makassar.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perlu kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka meningkatkan kinerja. Misalnya dengan pemberian penghargaan yang tinggi atas prestasi yang

telah dicapai oleh seorang pegawai misal dengan pemberian tiket liburan sekeluarga atau dengan bonus yang tinggi. Selain itu kompensasi juga dapat diberikan langsung dari atasan kepada karyawan agar karyawan merasa diperhatikan dan memberikan dorongan guna menghasilkan semangat kerja dan ketekunan yang dimiliki karyawan.

2. Faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi yang baik akan memengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu disarankan agar pemimpin mampu membangkitkan motivasi karyawannya agar bersemangat dalam bekerja